

## PERLINDUNGAN HUKUM BURUH KONTRAK DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG TENTANG KETENAGAKERJAAN

Agus Rimawan<sup>1</sup>; Yana Sukma Permana<sup>2</sup>; Erwin Syahrudin<sup>3</sup>.

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM<sup>1;2;3</sup>.

Jl. Kramat Raya No. 25 Jakarta Pusat 10450

E-Mail: [agus\\_hartontower@yahoo.com](mailto:agus_hartontower@yahoo.com), [permana.raya73@gmail.com](mailto:permana.raya73@gmail.com)

[erwinsyahrudin332@gmail.com](mailto:erwinsyahrudin332@gmail.com)

Naskah diterima : 01/01/2023, revisi : 30/03/2023, disetujui 08/05/2021

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk memberikan penjelasan secara mendalam bahwa Perlindungan hukum terhadap pekerja menurut Undang-Undang sebenarnya sudah diterapkan di Perusahaan, namun implementasi terhadap pekerja belum sepenuhnya dirasakan. Hal tersebut terlihat dari adanya pekerja buruh kontrak yang belum terealisasi dalam hal penentuan waktu kerja lembur dan pengupahan serta hak pekerja cuti atau hari libur serta pemutusan hubungan kerja tidak diberikan. Dengan demikian sebagian besar kesejahteraan para pekerja di PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA belum sepenuhnya diperhatikan secara maksimal khususnya bagi para pekerja buruh kontrak, hal terbukti dengan masih adanya pelanggaran hukum yang dirasakan oleh para pekerja.

**Keyword :** Perlindungan Hukum, Buruh Kontrak, Ketenagakerjaan

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to provide an in-depth explanation that Legal protection for workers according to the law has actually been implemented in the company, but the implementation for workers has not been fully felt. This can be seen from the existence of contract workers who have not been realized in terms of overtime work and wages as well as the rights of workers on leave or holidays as well as termination of employment. Thus, most of the welfare of the workers at PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA has not been fully paid attention to, especially for contract workers, as evidenced by the existence of violations felt by workers.*

**Keywords:** *Legal Protection, Contract Labor, Employment*

## A. Pendahuluan

Ketenagakerjaan<sup>1</sup> adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.<sup>2</sup> Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif dan terpadu.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenagakerja.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan Pengusahadan Pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah.<sup>4</sup> Pada bagiannya tenagakerja dibagi menjadi 2 (dua), yaitu Tenaga Kerja Tetap dan Tenaga Kerja Tidak Tetap. Bagian itu ada, karena kesepakatan dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap. Karena dibatasi masa atau jangka waktu kerjanya.

Tenaga kerja tidak tetap ini harus mendapatkan perlakuan yang sama dengan tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Seperti halnya yang tertera pada Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari

<sup>1</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa,

<sup>2</sup> Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, h.5

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> Fenny Natalia Khoe, "Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.2 Nomor 1 (2013), h. 3

pengusaha.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa di Indonesia yang mempekerjakan tenaga kerja tidak tetap dan menjadi pokok pembahasan penelitian ini adalah PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA, yaitu perusahaan Jasa Pengelolaan Perparkiran yang mengelola Perkantoran, Mall, Rumah Sakit, Apartemen dan lain-lain. Perusahaan menjamin kualitas tenaga kerja yang terbaik untuk klien dan memiliki teknik sop terbaik di Indonesia yang beralamat di Komplek Mangga Dua Mas Blok A No. 7-8 Jl. Mangga Dua Abdad No. 14 Jakarta 10730.

PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA adalah sebuah perusahaan Jasa Pengelolaan Perparkiran yang berada di Jakarta. PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA merupakan salah satu dari beberapa perusahaan yang menggunakan sistem pekerja kontrak. Selain itu, kompleksitas permasalahan tentang upah, jam kerja dan Tunjangan Hari Raya tenaga kerja menjadi alasan bagi penulis dalam melakukan penelitian ini. Adapun ketentuan waktu kerja diatur dalam Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja maka perusahaan wajib membayar upah kerja lembur. Karyawan di PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA yang menggunakan sistem kontrak adalah hampir disemua posisi, dimana pekerja yang sudah bekerja melebihi masa kerja 3 tahun secara terus-menerus dengan sistem kontrak dan kepastian jam kerja yang tetap. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa orang karyawan pada Staf Pelayanan Pos dijelaskan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan pada staf pelayanan Pos (spp) menggunakan sistem Upah Minimum Provinsi (UMP) terus menerus, dan perjanjian yang ada di PO (Perjanjian Organisasi) perusahaan bahwasanya karyawan pada posisi staf pelayanan pos ini bekerja sehari maksimal 8 jam, jika ada lembur maka akan ada perhitungan upah lembur (lembur harus atas perintah atasan). Sedangkan berdasarkan pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>7</sup> Tetapi pada kenyataannya karyawan pada staf pelayanan pos yang seharusnya berangkat jam 08.00 WIB dan pulang 16.00 WIB, melebihi waktu yang ditentukan dan terkadang pulang kerja sampai jam 18.00 WIB tetapi tidak terhitung upah lembur. Kejadian ini jelas mengganggu pekerja dalam melakukan aktivitasnya dan potensi kualitas kinerja.<sup>5</sup> Terdapat Putusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA kepada salah satu karyawannya yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 170<sup>6</sup> dan Pasal 156 ayat (1)<sup>7</sup> pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena tidak

<sup>5</sup> Manager HRD, *Manager PT. Secur Parking*, Wawancara 10 Juni 2021

<sup>6</sup> Pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

<sup>7</sup> pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang

terpenuhi. Untuk itu terdapat gugatan yang dilayangkan di Pengadilan Niaga Jakarta Pusat pada nomor perkara : 174/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst oleh Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Asuransi, Jasa dan Profesi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang beralamat di Jalan Kerajinan No. 2 Gajah Mada Jakarta Barat 11130 untuk melindungi hak-hak karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan kajian dan pembahasan secara mendalam mengenai "Perlindungan Hukum Buruh Kontrak Dalam Perspektif Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Ekonomi Syariah)".

## B. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yuridis normatif. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data sekunder melalui studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis yuridis kualitatif serta pendekatan kasus pada putusan 174/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst.

## C. Pembahasan

### 1. Kronologis Kasus

Gugatan perselisihan diajukan setelah melewati proses permintaan (upaya) Bipartit dari Penggugat namun upaya bipartite itu telah GAGAL karena tidak mendapat respon dari Tergugat. Oleh karena upaya bipartit telah gagal maka Penggugat menindak lanjuti kesudinakertrans Jakarta Selatan untuk melewati proses pemerantaraan (Mediasi Tri Partit) sebagai mana disyaratkan oleh Pasal 3 ayat 3 Undang-undang No. 2 Tahun 2004. Gugatan perselisihan diajukan setelah melewati proses pemerantaraan (Mediasi Tri Partit) sebagai mana disyaratkan oleh Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sehingga sudinakertrans Jakarta Selatan mengeluarkan Anjuran.

Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 10 Mei 2010 s/d 10 Mei 2018 dengan jabatan Staf Pelayanan Lapangan (SPL) dan menerima upah sebesar Rp. 4.249.011,- (empat juta dua ratus empat puluh sembilan ribu sebelas rupiah) setiap bulannya dengan dua kali Transfer melalui Bank CIMB NIAGA.

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setiap 1 (satu) tahun sekali yaitu Penggugat bekerja dari tanggal 10 mei 2010 s/d 10 mei 2018. **Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :**

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu

lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kemudian dilakukan PHK oleh Perusahaan tanpa mendapatkan Hak Pasal 170<sup>8</sup> dan Pasal 156 ayat (1)<sup>9</sup> pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu Federasi Serikat Pekerja Niaga, Bank, Asuransi, Jasa dan Profesi Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang beralamat di Jalan Kerajinan No. 2 Gajah Mada Jakarta Barat 11130 untuk membela kepentingan karyawan dengan nomor 174/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst antara Penggugat yaitu Achmad Gunawan melawan Tergugat yaitu PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA. Namun Pengadilan Niaga menolak gugatan tersebut sehingga Penggugat melakukan upaya kasasi yang pada akhirnya dimenangkan oleh Pemohon Kasasi dengan amar Nomor : 917K/Pdt.Sus-PHI/2020

#### MENGADILI :

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi dari Pemohon Kasasi ACHMAD GUNAWAN tersebut ;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industriall pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 174/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Jkt.Pst tanggal 16 September 2019 ;

#### MENGADILI SENDIRI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
  2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat ;
  3. Menghukum Tergugat membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp 97.089.901,00 (sembilan puluh tujuh juta delapan puluh sembilan ribu sembilan ratus satu rupiah) ;
  4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ; - Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;
2. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah jaminan hak dan kewajiban untuk manusia dalam rangka memenuhi kepentingan sendiri maupun didalam hubungan dengan manusia.<sup>10</sup> Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Menurut Philipus M. Hadjon dalam Greta Satya Yudhana: "Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan

<sup>8</sup> Pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.

<sup>9</sup> pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

<sup>10</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Liberty, 2000),hal.45

bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).”<sup>11</sup>

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.<sup>12</sup>

### 3. Perlindungan Buruh Kontrak Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan

Ketika manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka tampak rambu-rambu hukum yang mengaturnya.<sup>13</sup> Hukum adalah kumpulan aturan, perundang-undangan atau hukum kebiasaan, dimana suatu negara atau masyarakat mengakuinya sebagai suatu yang mempunyai kekuatan mengikat terhadap warganya.<sup>14</sup>

Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja “samaunya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Kesehatan kerja bermaksud melindungi atau menjaga pekerja dari kejadian atau keadaan hubungan kerja yang merugikan kesehatan dan kesusilaannya dalam hal pekerja melakukan pekerjaannya. Adanya penekanan “dalam suatu hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan sosial sebagaimana ditentukan dalam Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Di dalam aturan tentang ketenagakerjaan waktu kerja merupakan masalah penting karena disini terletak muat tentang efisiensi kerja maupun kemampuan tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan rincian waktu kerjameliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus membayar atas

<sup>11</sup> Greta satya Yudhana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta, dalam dalam <http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>, diakses 4 maret 2022

<sup>12</sup> Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), h. 29

<sup>13</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 1.

<sup>14</sup> Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Pengadilan Agama*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2012), h. 376.



lembur, maka wajib bagi pengusaha memiliki persetujuan dari pekerja dan waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam waktu 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Disamping membayar uang lembur, maka pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja. Waktu istirahat sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 79 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.

Pelaksanaan hak pekerja tentang waktu istirahat dan cuti biasanya diatur dalam perjanjian kerja bersama, hal tersebut diatur dalam Pasal 79 Ayat (3), Ayat (4), dan Ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hak lain yang perlu diperhatikan adalah hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, mengerjakan pekerjaan adalah tidak seharusnya melakukan pekerjaan tanpa waktu istirahat dan pekerja berhak menolak karena di dalam hari-hari libur pekerja tidak wajib bekerja. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Akan tetapi, jika pengusaha terpaksa harus mengerjakan pekerja pada hari libur resmi karena sesuatu kepentingan dari jenis dan sifat pekerjaan harus dijalankan dan dilaksanakan secara terus-menerus atau keadaan karena kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja maka, bekerja pada hari libur harus dibayar sesuai dengan aturan pembayaran lembur upah kerja. Hal ini sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.

a. Perlindungan Hukum Buruh Kontrak Dalam Hukum Ekonomi

Secara global tujuan syara' dalam menetapkan hukum- hukumnya adalah untuk kemaslahatan manusia seluruhnya, salah satu hukum islam adalah memelihara *al-umur al-daruriyah* dalam kehidupan manusia.<sup>15</sup>yaitu:

1) Melindungi agama:

adalah terpelihara dari pada ancaman orang yang tidak bertanggung jawab yang hendak merusak akidahnya, ibadah, dan ahlaknya.<sup>16</sup>

2) Melindungi jiwa

Setiap manusia diberi kebebasan dan diberi hak untuk melindungi diri dari berbagai ancaman yang dapat melukai dirinya maupun orang yang menjadi tanggung jawab dirinya.

3) Melindungi akal

Akal adalah karunia Allah yang terbesar untuk manusia. Dengan akal manusia dapat memperoleh pengetahuan tentang Allah. Oleh sebab itu manusia tidak boleh menyia-nyiakkan dan mengekang tetapi harus memberi kebebasan padanya dan harus merujuknya dalam segalahal.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Sirajuddin, *Filsafat Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h.65

<sup>16</sup> Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h.68

<sup>17</sup> Sirajuddin Zar, *Filsafat Islam*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), h. 121

4) Melindungi keturunan

Demi menjaga kelestarian umat diperlukan adanya aturan-aturan yang berkaitan dengan keberlangsungan atau eksistensi hidup, sebagai makhluk yang dipercaya oleh Allah menjadi khalifah di bumi itu perlu kiranya manusia menyadari bahwa populasi sangatlah penting. Sehingga diperlukan adanya perlindungan keturunan.

5) Melindungi Harta

Meskipun pada hakekatnya semua harta benda itu kepunyaan Allah, namun Islam juga mengakui hak pribadi seseorang. Oleh karena itu manusia menjadi 'tama' kepada harta benda, sehingga mau mengusahakannya dengan jalan apa pun. Maka Islam mengatur jangan sampai terjadi bentrok antara satu sama lain.<sup>18</sup> sehingga sangat perlu untuk menjaga harta, karena harta tersebut dapat membuat beontak atau keributan antara satu dengan yang lain.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sangat perlu sekali adanya suatu perlindungan untuk para pekerja hal tersebut karena hukum Islam pun telah menerangkan bahwa penting sekali untuk menjaga dan melindungi keselamatan agama, jiwa, akal, keturunan dan harta.

Sebab manfaat tenaga tidak terbatas untuk menghasilkan harta, tetapi ada manfaat lain, selain harta. Tenaga yang dicurahkan dalam pertanian, perindustrian, atau perdagangan, akan menghasilkan harta, sedangkan jasa-jasa yang diberikan dokter, insinyur, pengacara, dosen dan profesi yang sejenisnya tidak menghasilkan harta. Jika pengrajin mengambil upah maka dia mengambil upahnya sebanding dengan harta yang dihasilkan. Namun seorang insinyur apabila dia mengambil upah, maka dia tidak mengambil upahnya sebanding dengan harta yang dihasilkan, sebab dia tidak menghasilkan harta apapun, namun dia mengambil sebanding dengan manfaat yang dihasilkan kepada yang memberi upah (*mustajir*).

Selain itu perlindungan hukum bagi pekerja harus sesuai dengan tujuan Hukum Ekonomi, dapat dilihat dari sudut pandang yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berfokus kepada *amar ma'ruf nahi munkar* yang berarti mengerjakan yang benar dan meninggalkan yang dilarang. Adapun sudut pandang tersebut adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

a. Ekonomi Illahiyah (Ke-Tuhan-an)

Ekonomi Ke-Tuhan-an mengandung arti manusia diciptakan oleh Allah untuk memenuhi perintah-Nya, yakni beribadah, dan dalam mencari kebutuhan hidupnya, manusia harus berdasarkan aturan-aturan (Syariah) dengan tujuan utama untuk mendapatkan ridho Allah.

b. Ekonomi Akhlaq

Ekonomi akhlaq mengandung arti kesatuan antara ekonomi dan akhlaq harus berkaitan dengan sektor produksi, distribusi, dan konsumsi. Dengan demikian

<sup>18</sup> Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), h.101

<sup>19</sup> *Ibid.*



seorang muslim tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkan atau yang menguntungkan tanpa memperdulikan orang lain.

c. Ekonomi Kemanusiaan

Ekonomi kemanusiaan mengandung arti Allah memberikatkan predikat “Khalifah” hanya kepada manusia, karena manusia diberi kemampuan dan perasaan yang memungkinkan ia melaksanakan tugasnya. Melalui perannya sebagai “Khalifah” manusia wajib beramal, bekerja keras, berkreasi dan berinovasi.

d. Ekonomi Keseimbangan

Ekonomi keseimbangan adalah pandangan Islam terhadap hak individu dan masyarakat diletakkan dalam neraca keseimbangan yang adil tentang dunia dan akhirat, jiwa dan raga, akal dan hati, perumpamaan dan kenyataan, iman dan kekuasaan. Ekonomi yang moderat tidak mendzalimi masyarakat, khususnya kaum lemah sebagaimana yang terjadi pada masyarakat kapitalis. Di samping itu, Islam juga tidak mendzalimi hak individu sebagaimana yang dilakukan oleh kaum sosialis, tetapi Islam mengakui hak individu dan masyarakat secara berimbang. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa Sistem Ekonomi Syariah mempunyai konsep yang lengkap dan seimbang dalam segala hal kehidupan.<sup>20</sup>

Dari pemaparan tujuan ekonomi dilihat dari empat sudut pandang tersebut dapat diketahui bahwa manusia dalam melakukan kegiatan bermuamalah harus memperhatikan beberapa hal seperti, mencari ridho Allah SWT, menjaga akhlaq antar sesama manusia, selalu bekerja keras, dan seimbang dalam keperluan dunia dan akhirat. Sehingga dalam kegiatan muamalah yang dilakukan dapat terlaksana dengan adil dan tidak mengandung unsur-unsur yang dilarang oleh Syariat sehingga pekerja juga mendapatkan rasa aman dan nyaman di tempat kerja.

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.<sup>21</sup>

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Upah adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012) h. 150

pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upahminimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.<sup>22</sup>

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimakerja.<sup>23</sup>

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memberikan konsep definisi upah/gaji yaitu penerimaan buruh/karyawan/pegawai baik berupa uang ataupun barang selama sebulan yang dibayarkan oleh perusahaan/kantor/majikan setelah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, pajak penghasilan, dan sebagainya.<sup>24</sup> Selanjutnya secara sederhana dapat dikemukakan bahwa upah dapat diartikan sebagai pembayaran suatu imbalan yang wujudnya dapat bermacam-macam, yang dilakukan atau diberikan oleh seseorang atau suatu kelembagaan atau instansi terhadap orang lain atas usaha, kerja dan prestasi atau pelayanan (servicing) yang telahdilakukannya.

Uraian-uraian di atas selanjutnya mengarah pada suatu kesimpulan mengenai definisi upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan atau dikerahkan oleh seseorang kepada pihak lain/pengusaha.

#### 4. Macam-macam upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah. Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- 1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkanperjanjian;
- 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat

<sup>22</sup> *Ibid.* h. 150

<sup>23</sup> Lahmuddin, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu)*, dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5129/1/10E00515.pdf>, diakses 20 Mei 2017

<sup>24</sup> Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan Mei 2004*, (Jakarta: BPS, 2004), h. 2

dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikannya mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;

- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.<sup>25</sup>

## 5. Klasifikasi Ketentuan Hukum tentang Pengupahan

Ketentuan dalam perundang-undangan tentang pengupahan pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

### a. Bersifat Membatasi (*Restrictive*), yaitu:

- 1) Memberi batas minimum besarnya upah (upah minimum).
- 2) Membatasi waktukerja.
- 3) Membatasi jangka waktu penuntutan terhadap pembayaran upah.
- 4) Membatasi besarnya pemberian tunjangan tetap sebagai upah pokok, yaitu maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan upah.

### b. Bersifat Memberi Perangsang (*Incentive*), yaitu:

- 1) Pengaturan pemberian upah lembur untuk pekerjaan diluar jam kerja.
- 2) Pengaturan mengenai upah tetap, meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu.
- 3) Pengaturan mengenai penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh.

Ketentuan-ketentuan di atas dikatakan bersifat *incentive* karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja dengan kesadaran adanya jaminan kepastian hukum yang melindungi hak mereka.

## 6. Penentuan Tarif Upah

Menurut Ibnu Taimiyah konsep upah dan harga merupakan dua konsep yang seringkali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa. Itu sebabnya masalah penentuan jumlah upah sesungguhnya tak banyak berbeda dengan pematokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan oleh Ibnu Taimiyah dalam menjelaskan persoalan ini adalah *tas'ir fi al-amal*, yang secara literal bermakna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan.

Pada dasarnya dalam kondisi normal, tarif upah atau jasa pekerjaan dapat dinegosiasikan oleh kedua belah pihak penjual jasa dan pembeli jasa. Dengan kata lain, jasa pekerjaan merupakan salah sebuah komoditi yang diperdagangkan, karenanya tarif upah tunduk mengikuti hukum permintaan dan penawaran yang berlaku umum dalam dunia ekonomi, akan tetapi dalam situasi ketimpangan ekonomi, Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa pemerintah mungkin saja menerapkan tarif upah yang sepadan (*ujrah al-misl*) terhadap setiap kegiatan transaksi perdagangan jasa.

Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa *ujrah mitsl* ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada saat transaksi pembelian jasa

<sup>25</sup> Adrian Sutedi, *Loc.Cit.* h. 151

atau penyewaan barang. Dengan begitu, jika negara ingin menetapkan tarif upah atau ada dua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menyebutkan jumlah upah yang dalam situasi normal bisa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis jasa pekerjaan tersebut.

Tujuan diterapkannya tarif upah sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi bisnis. Dengan demikian tarif upah sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa dapat diselesaikan secara adil.<sup>26</sup>

#### 7. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Upah Waktu Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya.<sup>27</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perwujudan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penerapan perlindungan hukum terhadap **PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA** yang beralamat di Komplek Mangga Dua Mas Blok A 11-12 Jl. Mangga Dua Abdad No. 14 Jakarta Pusat 10730 belum dilakukan secara optimal dalam memenuhi hak-hak para pekerja. Hal tersebut terlihat dari adanya gugatan yang dimenangkan oleh Serikat buruh terhadap penentuan perjanjian waktu kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Kontrak pada dasarnya adalah hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak ke satu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah; dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja tenaga kerja/buruh dengan perusahaan harus dilakukan melalui Perjanjian yang dilakukan secara jelas dan cermat sehingga tidak ada pihak yang dirugikan sehingga dapat menciptakan iklim hubungan kerja yang maksimal.

<sup>26</sup> Arakal Salim G.P, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, (Jakarta: t.p., 1999), h. 99

<sup>27</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2009), h. 107

## E. Biodata Penulis

**Agus Rimawan**, lahir di Susoh, 21 Agustus 1971 beliau sekarang sebagai ketua Pengurus Daerah Serikat Pekerja Daerah Khusus Ibukota Jakarta (FSP NIBA KSPSI DKI Jakarta) untuk masa jabatan 2 periode dan konsisten dalam membela kepentingan buruh di Indonesia sampai sekarang. Riwayat pendidikan yaitu di SD N 2 Lhokseumawe, SMPN No.2 Susoh, SMAN Lhokseumawe, kemudian melanjutkan kuliah di Akademik Manajemen Informatika di Jakarta lalu Sarjana Ilmu Hukum di STIH IBLAM.

**Yana Sukma Permana**, lahir di Subang 5 September 1973 beralamat di RS Ancol No.39 Sunter Agung, Jakarta Utara adalah lawyer dan pengelola LBH Citra Keadilan Indonesia. Beliau juga dosen di STIH IBLAM sampai saat ini.

**Erwin Syahrudin**, lahir di Blora 4 Maret 1992. Adalah advokat senior & Kurator Pengurus Muda yang juga seorang mediator ulung. Memperoleh doktoral ilmu hukum di umur 30 tahun. Ia Pengalaman pengajaran yaitu di IBLAM 2018-2022 dan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sampai saat ini.

## F. Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada Bapak Mohamad Fajri Mekka Putra atas seluruh bantuan dan bimbingan yang diberikan dalam proses penulisan artikel ini. Terima kasih juga kepada Allah SWT, orang tua, adik, dan sahabat-sahabat Penulis yang terus memberikan dukungan kepada Penulis selama proses penulisan artikel ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manan, *Hukum Ekonomi Syari'ah: Dalam Perspektif Kewenangan Pengadilan Agama*. Jakarta: Kencana Media Group, 2012.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Arakal Salim G.P, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Jakarta: t.p., 1999.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika: Jakarta, 2009.
- Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan Mei 2004*. Jakarta: BPS, 2004.
- Fenny Natalia Khoe, "Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* Vol.2 Nomor 1 2013.
- Greta satya Yudhana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi pekerja Honorer Kebersihan Kota Di Pemda Yogyakarta, dalam dalam [http://e-journal.uajy.ac.id /8019/1/JURNAL.pdf](http://e-journal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf), diakses 4 maret 2022.
- Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Ismail Muhammad Syah, *Filsafat Hukum Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Lahmuddin, *Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Pada PT. Binanga Mandala Labuhan Batu)*, dalam <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/5129/1/10E00515.pdf>, diakses 20 Mei 2017.
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987
- Sirajuddin Zar, *Filsafat Islam*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- Sirajuddin, *Filsafat Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, 2000
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa.
- Wawancara Manager HRD, *Manager PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA*, Wawancara 10 Juni 2021



Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syari'ah*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.